ESTIMATES

RCMP External Review Committee

Performance Report

For the period ending
March 31, 2002

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2002

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/69-2002
ISBN 0-660-62148-7

Foreword

103-02674/

In the spring of 2000, the President of the Treasury Board tabled in Parliament the document "Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada". This document sets a clear agenda for improving and modernising management practices in federal departments and agencies.

Four key management commitments form the basis for this vision of how the Government will deliver their services and benefits to Canadians in the new millennium. In this vision, departments and agencies recognise that they exist to serve Canadians and that a "citizen focus" shapes all activities, programs and services. This vision commits the Government of Canada to manage its business by the highest public service values. Responsible spending means spending wisely on the things that matter to Canadians. And finally, this vision sets a clear focus on results – the impact and effects of programs.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting of results through ministers to Parliament and citizens. Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following certain principles. Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes - benefits to Canadians and Canadian society - and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets the department's performance in context and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering its commitments. The report also associates performance with earlier commitments as well as achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

In performance reports, departments and agencies strive to respond to the ongoing and evolving information needs of parliamentarians and Canadians. The input of parliamentarians and other readers can do much to improve these reports over time. The reader is encouraged to assess the performance of the organisation according to the principles outlined above, and provide comments to the department or agency that will help it in the next cycle of planning and reporting.

This report is accessible electronically from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp

Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario K1A OR5

OR to this Internet address: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

RCMP
External Review Committee

Performance Report

For the period
ending on
March 31, 2002

Hon. Lawrence MacAulay, P.C., M.P.
Solicitor General of Canada

Contents

Part I : The Chair's Message 1

Part II : Strategic Context 2

Strategic Outcome 1 3
Strategic Outcome 2 5

Part III : Financial Performance 7

Appendices

Appendix A - Financial Tables
Appendix B - Other Information

Part I: The Chair's Message

I am pleased to present the *Performance Report* of the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee for 2001-2002.

The role of the Committee is to review certain labour relation cases that are reviewable under the *Royal Canadian Mounted Police Act*. In fact, that is its only area of activity. To that end, the Committee pursues two strategic objectives, namely, to ensure the impartial review of cases and to promote information sharing.

These two strategic objectives allow the Committee to fulfil its legislative mandate and contribute to the transparency of the disciplinary process and the resolution of certain grievances within the RCMP. This year, I had the opportunity to discuss the issues addressed by the Committee with several members of the RCMP at all levels. My team and I met with the newly elected division representatives to explain the Committee's functions, summarize recent grievance decisions and answer related questions. Other meetings allowed us to discuss the changes made with respect to discipline and those planned for the grievance process.

During the year, the Committee dealt with a particularly difficult issue, namely, the RCMP's duty to accommodate the needs of regular RCMP members with a disability. Considering the evolution of Court decisions in this area, it seems that the RCMP is facing significant challenges with respect to the current process for assessing the skills of members with a disability. The Committee has already received other files raising issues related to those dealt with throughout the year concerning medical discharge. Therefore, it is an issue that will again be the subject of future recommendations.

During the year, I had the privilege of being appointed as Chair of the Committee for a five-year mandate after having been Acting Chair for three years. It is fascinating work, with a vast range of issues to be dealt with and the legal aspects that they raise are most interesting. The team around me puts a lot of heart and energy into the work and I am grateful to them.

Philippe Rabot
Chair

Part II: Strategic Context

The RCMP External Review Committee is an independent agency that reviews various issues dealing with labour relations in the Royal Canadian Mounted Police. The Committee guarantees the transparency of the disciplinary process, and in very specific cases, the grievance process. After reviewing the cases that are referred to it, the Committee submits recommendations to the RCMP Commissioner. The Commissioner is not bound by the Committee's findings; however, he is required to provide reasons in writing for any decision that departs from them.

This impartial review mechanism aims to assure the Canadian public that work relations in the RCMP are conducted in a just, equitable manner. This is especially important in that, contrary to most federal public servants, RCMP members are not unionized and do not negotiate their conditions of employment. The Committee therefore endeavours to ensure a proper equilibrium between the interests of RCMP members and those of management, at the same time as it also considers the public interest.

The nature of the cases that are referred to the Committee is quite varied. Some problems may be purely financial, such as the reimbursement of travel expenses. Others may be highly complex, such as issues of harassment or fraud. Regardless of complexity, the consequences may be serious. For the RCMP, a financial decision in one case may lead to new obligations toward all RCMP members, with major financial burdens ensuing. For a member, a disciplinary decision may lead to loss of wages, or—the ultimate sanction—dismissal. All of the Committee's findings are summarized in the quarterly *Communiqué*, available on the Internet at http://www.erc-cee.gc.ca.

The Committee is a small agency whose sole activity is to examine labour relations cases in the RCMP. In order to fulfil the mandate given to it by the *Royal Canadian Mounted Police Act*, in the past year the Committee has pursued two strategic objectives: one was to ensure an impartial review of cases, the other to promote exchange of information.

☞ Strategic outcome 1: Ensure an impartial review of cases

Context and history

The RCMP is Canada's federal police force, but it also acts as a police force for eight provinces, three territories and a number of municipalities and aboriginal communities throughout the country. Its members are called upon to work in various conditions, in places ranging from major urban centres to tiny communities. On occasion, RCMP members participate in Canadian missions abroad. Because the RCMP's responsibilities have such a broad scope and because RCMP members are not unionized, labour relations there are more complex than they might be in other police forces.

The Committee's main function is to ensure an impartial review of the cases referred to it, whether they relate to grievances or to discipline issues. In doing so, the Committee implements provisions of the *RCMP Act* that govern external reviews of these issues. The Committee also takes into account trends in case law and changes in government policies and directives applying to the RCMP.

The cases that are being appealed or that are the subject of a grievance are disputes between RCMP members and RCMP management. The Committee seeks to make recommendations that are properly supported in law and reflect an understanding of the RCMP's internal management, so that they will be respected and accepted by the parties. The Committee's credibility with RCMP management and RCMP members is therefore crucial in terms of its first strategic objective. It is important not only that case reviews be impartial, but also that they be *perceived* to be impartial. The respect that the Committee thus earns from RCMP members and management translates into a better climate of confidence within that organization.

Resources

The Committee's main activity is impartial case review. Most of the resources are allocated to the duties that are directly related to review. Apart from research and writing, Committee staff members endeavour to keep their knowledge up to date by participating in conferences and in training workshops on Committee activities. This entails travel, accommodation and registration costs.

In general, the Committee spends 90% of its time on case review. Committee Chair and staff wages amounted to $435,831 for the year and operating expenses to $200,396.

Results

At the beginning of the year, 3 disciplinary files and 3 grievances that were received in the preceding year were being reviewed by the Committee. In 2001-2002, the Committee received 16 grievances and 5 disciplinary files. In the majority of cases, the processing time was less than 3 months for grievances and 6 months for disciplinary files. One of the grievances received during the year was returned to the RCMP because it was not part of the types of grievances that can be referred to the Committee, pursuant to section 36 of the *Royal Canadian Mounted Police Regulations*.

The Committee finalized recommendations in 12 cases during the year, namely, 4 disciplinary appeals and 8 grievances. With respect to the grievances, the Committee reviewed 4 dealing with the RCMP's interpretation and application of government policies. One grievance dealt with the interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*. Three grievances dealt with the rather complex issue of medical discharge. In one of these three grievances, the Committee recommended that the grievance be denied because the member had not presented any evidence at all in support of the grievance. As for the two others, the Committee found that the grievances should be allowed. The Committee reviewed the evolution of the jurisprudence in this area, particularly the Supreme Court of Canada's decision in *British Columbia (Public Service Employee Relations Committee)* v. *BCGSEU*, [1999] 3 S.C.R. 3. According to the Committee, it is up to the RCMP to demonstrate that it would suffer an undue hardship if it had to accommodate the grievor. The RCMP presented no such evidence. In conclusion, the Committee indicated that the RCMP did not fulfil its obligations toward members with a disability, particularly for the purpose of finding alternate employment within the organization.

As for the disciplinary files, one file raised a significant procedural issue and the Committee thought it advisable to proceed to a hearing. This file dealt with the evidence established by the certificate signed pursuant to subsection 43(9) of the *RCMP Act*. This certificate normally establishes that the disciplinary procedure was instituted within the time limit prescribed. The Committee noted that when evidence to the contrary is presented, the certificate may be questioned. According to the Committee, any credible evidence is admissible that establishes that the appropriate officer was likely made aware of the events in question on a different date than that which appears on the certificate.

Two other disciplinary files dealt with, among other things, the abusive use of a service weapon. In one of these files, for example, the Committee indicated that the sole fact that the member tried to influence the behaviour of his son, who was 15 years old at the time, by using his service weapon, was enough to terminate his employment. Finally, a fourth file dealt with the importance of the principle of parity of sanctions.

In all the cases, an in-depth review of the circumstances allowed the Committee to make clear and impartial findings and thus submit recommendations to the RCMP Commissioner that reflect the primary strategic objective of the Committee. It should be noted that no members requested that their case *not* be referred to the Committee, which testifies to the confidence that RCMP members have in the Committee.

☞ **Strategic outcome 2: Promote exchanges of information**

Context and history

Ever since the Committee was struck, information sharing has always been an important objective. In the early years of its existence, the Committee published a number of research documents detailing such areas as dismissal, discipline, occupational health and safety, and conflicts of interests.

The Committee also makes available to the public a summary of all the recommendations it has submitted to the Commissioner. This appears in the quarterly *Communiqué*, which is sent out to all RCMP detachments and to various stakeholders in the area of labour relations.

Committee recommendations are also summarized on the Committee's Internet site. A search engine makes it possible to pinpoint specific topics of recommendations. This is particularly useful for RCMP members who wish to know how a specific topic might have already been dealt with. Division and members' representatives, the latter of whom regularly advise members on labour relations, also use this search tool.

The Chairman and the staff of the Committee also promote exchanges of information when holding meetings with stakeholders at all levels of the RCMP. These exchanges in turn enhance the transparency of the RCMP's labour relations. All of this helps to show the Canadian public that labour relations in the RCMP are conducted with justice and fairness, in compliance with policies and regulations.

Resources

Most of the expenditures that relate to information sharing are attributable to the quarterly publication of the *Communiqué*, to the annual report, and to the maintenance of the Internet site. In addition, the Chairman and the staff spend some of their time cultivating exchanges with partners either in person or by telephone or letter. The

Committee estimates that staff spent about 10% of their time on this task, and that related operational expenditures amounted to roughly $50,000.

Results

Through *Communiqué*, the Committee has published summaries of all of its findings and recommendations. The publication also contains a summary of the Commissioner's decisions, and, where applicable, the Federal Court's judgments on the Commissioner's decisions. In addition to summaries of specific cases, articles written by Committee staff are published throughout the year. For example, the article entitled "Medical Discharge and the Duty to Accommodate in the RCMP" summarized the status of the law in this important area.

During the year, the RCMP conducted an internal review of its grievance process. The Committee staff participated in discussions with the managers responsible for this project at the RCMP during which they presented the Committee's perspective on the matter. The Committee held an information session for division representatives, and individual meetings were held with RCMP managers at Headquarters and in the regions. These exchanges encouraged the sharing of information on grievances and discipline.

Part III: Financial Performance

For 2001-2002, the Committee had a budget of $866,000 and expended a total of $721,214. This amount includes salary expenses ($435,831) and employee benefit planning contributions ($84,987).

The Committee directly pays the cost of most of the goods and services it uses. Operating costs amounted to $200,396. Some services are shared with or provided by the Solicitor General's Department; informatics, staffing and some financial services are cases in point. Some costs—e.g., office space leases—are borne by other Departments; these total about $104,000/year, without cost for the Committee (Table 2).

APPENDIX A

Table 1 - Summary of Voted Appropriations

Financial Requirements by Authority (thousands of dollars)				
		2001-2002		
Vote		**Planned Spending**	**Total Authorities**	**Actual**
	RCMP External Review Committee - Case Review			
45	Operating Expenditures	820	866	721
	Capital Expenditures	-	-	-
	Grants and Contributions	-	-	-
(S)	Minister - Salary and motor car allowance	-	-	-
	Total Department	820	866	721

Table 2 - Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Departmental Planned versus Actual Spending by Business Line (thousands of dollars)			
	2001-2002		
RCMP External Review Committee - Case review	**Planned Spending**	**Total Authorities**	**Actual Spending**
FTEs	6	6	6
Operating	820	866	721
Capital	-	-	-
Grants and Contributions	-	-	-
Total Gross Expenditures	820	866	721
Less: Respendable Revenues*	-	-	-
Total Net Expenditures	820	866	721
Other Revenues and Expenditures	-	-	-
Non-respendable Revenues **	-	-	-
Cost of services provided by other Departments	89	89	104
Net Cost of Program	909	955	825

*Formerly "Revenues Credited to the Vote". In some cases, respendable revenues can also include the statutory item "Expenditures pursuant to Section 29.1 (1) of the FAA."
**Formerly "Revenues Credited to the General Government Revenues" (GGR)

Table 3 - Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Historical Comparison of Departmental Planned versus Actual Spending (thousands of dollars)					
			2001-2002		
Case Review	Actual 1999-2000	Actual 2000-2001	**Planned Spending**	**Total Authorities**	**Actual**
RCMP External Review Committee	599	578	820	866	721
Total	599	578	820	866	721

APPENDIX B

Resource Person

Norman Sabourin
Executive Director and Senior Counsel
RCMP External Review Committee
P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: (613) 990-1860
Fax: (613) 990-8969
Email: org@erc-cee.gc.ca
Internet: www.erc-cee.gc.ca

BUDGET DES DÉPENSES

Comité externe d'examen de la GRC

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2002

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2002

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/69-2002
ISBN 0-660-62148-7

Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et aux Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'engage à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et aux Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les impacts et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant certains principes. Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi rattacher le rendement aux engagements antérieurs, tout en soulignant les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires et des Canadiens et des Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes précités et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification.

Le présent rapport peut être consulté par voie électronique sur le Site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp

Les observations ou les questions peuvent être adressées à l'organisme suivant :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

OU à l'adresse Web suivante : rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Comité externe d'examen de la GRC

Rapport de rendement

Pour la période
se terminant le
31 mars 2002

Hon. Lawrence MacAulay, C.P., député
Solliciteur général du Canada

Table des matières

Partie I : Message du président 1

Partie II : Contexte stratégique 2

Résultat stratégique 1 3
Résultat stratégique 2 5

Partie III : Rendement financier 7

Annexes

Annexe A - Tableaux financiers
Annexe B - Autres renseignement

Partie I : Message du président

Je suis heureux de présenter le *Rapport sur le rendement* du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada pour la période 2001-2002.

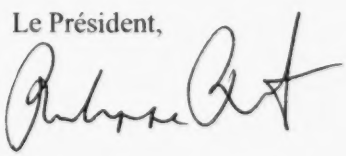
La raison d'être du Comité est d'examiner certains cas, en matière de relations de travail, qui sont susceptibles de révision conformément à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Il s'agit en fait de son seul secteur d'activité. À cette fin, le Comité poursuit deux objectifs stratégiques, soit d'assurer l'examen impartial des cas et promouvoir l'échange d'information.

Ces deux objectifs stratégiques permettent au Comité de remplir son mandat législatif et de contribuer à la transparence du processus disciplinaire et de règlement de certains griefs au sein de la GRC. Cette année encore, j'ai eu l'occasion de discuter avec plusieurs membres de la GRC, à tous les niveaux, des questions dont traite le Comité. Mon équipe et moi avons rencontré les représentants divisionnaires nouvellement élus pour leur expliquer les fonctions du Comité, résumer les récentes décisions en matière de griefs et répondre aux questions à ce sujet. D'autres rencontres nous ont permis de discuter des changements apportés en matière disciplinaire et de ceux prévus dans le processus de règlement des griefs.

Le Comité a traité pendant l'année d'un sujet particulièrement difficile, soit l'obligation d'accommodement de la GRC à l'égard de membres réguliers de la GRC souffrant d'une déficience. Compte tenu de l'évolution de la jurisprudence dans ce domaine, il me semble que la GRC fait face à des défis importants concernant le processus actuel pour évaluer les compétences des membres atteint d'une déficience. Le Comité a déjà reçu d'autres dossiers soulevant des questions connexes à celles traitées au cours de l'année en matière de renvoi pour raisons médicales. Il s'agit donc d'une question qui fera de nouveau l'objet de recommandations à l'avenir.

J'ai eu l'honneur au cours de l'année d'être nommé comme président du Comité pour un mandat de cinq ans après avoir occupé ce poste de façon intérimaire pendant trois ans. Il s'agit d'un travail passionnant, tellement la gamme des questions à traiter est vaste et les aspects juridiques qu'elles soulèvent dès plus intéressants. L'équipe qui m'entoure met beaucoup de coeur et d'énergie à l'ouvrage et je leur en suis reconnaissant.

Le Président,



Philippe Rabot

Partie II : Contexte stratégique

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme indépendant qui revoit certaines questions propres aux relations de travail à la Gendarmerie royale du Canada. Le Comité est garant de la transparence du processus disciplinaire et, dans certains cas bien précis, du processus de griefs. Après examen des dossiers qui lui sont renvoyés, le Comité présente des recommandations au commissaire de la GRC. Ce dernier n'est pas lié par les conclusions du Comité mais il doit cependant motiver par écrit toute décision qui s'en écarte.

Ce mécanisme de révision impartiale vise à assurer le public canadien que les relations de travail au sein de la GRC sont menées de façon juste et équitable. Cela est tout particulièrement important puisque, contrairement à la plupart des fonctionnaires fédéraux, les membres de la GRC ne sont pas syndiqués et ne négocient pas leur régime de relations de travail. Le Comité tente donc d'assurer un équilibre entre les intérêts des membres de la Gendarmerie et ceux de la direction, tout en tenant compte de l'intérêt public.

La nature des cas qui font l'objet de renvois devant le Comité est très variée. Il peut s'agir de questions purement financières comme le remboursement de frais de voyage. Il peut par contre s'agir de questions fort complexes comme le harcèlement ou la fraude. Quel que soit le cas, les conséquences peuvent être passablement lourdes. Pour la Gendarmerie, une décision financière dans un seul cas peut se traduire par de nouvelles obligations envers tous les membres de la Gendarmerie, ce qui entraîne des conséquences financières importantes. Pour un membre, les conséquences en matière disciplinaire peuvent entraîner la perte de salaire, ou le renvoi, ultime sanction en matière d'emploi. Toutes les conclusions du Comité sont résumées à chaque trimestre dans le *Communiqué*, disponible sur internet à http://www.erc-cee.gc.ca.

Le Comité est un petit organisme dont la seule activité est la suivante : procéder à l'examen de certains cas de relations de travail à la GRC. Pour remplir le mandat que lui confie la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, le Comité a poursuivi pendant l'année deux objectifs stratégiques. D'une part, assurer l'examen impartial des cas; d'autre part, promouvoir l'échange d'information.

☞ **Résultat stratégique 1 : Assurer l'examen impartial des cas**

Contexte et historique

La GRC est la police fédérale du Canada mais elle agit aussi comme corps policier pour le compte de huit provinces, les trois territoires et de nombreuses municipalités et collectivités autochtones d'un bout à l'autre du pays. Ses membres sont appelés à travailler dans des conditions très variées, autant dans de grands centres urbains et dans de toutes petites collectivités. À l'occasion, les membres de la Gendarmerie participent à des missions canadiennes à l'étranger. En raison de ce mandat très vaste, et du fait que les membres de la GRC ne sont pas syndiqués, les relations de travail à la GRC sont plus complexes qu'elles ne le sont dans d'autres corps policiers.

La fonction principale du Comité est d'assurer l'examen impartial des cas qui lui sont renvoyés, qu'il s'agisse de griefs ou de questions de discipline. Cela permet au Comité de donner effet aux dispositions de la *Loi sur la GRC* qui régissent l'examen externe de ces questions. Pour ce faire, le Comité doit tenir compte des tendances jurisprudentielles et de l'évolution des politiques et directives du gouvernement qui s'appliquent à la GRC.

Les cas qui sont portés en appel ou font l'objet de grief sont des litiges entre un membre et la gestion de la GRC. Cela dit, les recommandations du Comité, si elles sont bien étayées en droit et reflètent une compréhension de la gestion interne de la Gendarmerie, seront respectées et acceptées par les parties. La crédibilité du Comité auprès de la gestion et des membres de la GRC est donc d'une importance capitale pour la poursuite de cet objectif stratégique. Il importe non seulement que l'examen des cas soit effectivement impartial, mais qu'il soit aussi *perçu* comme tel. En se méritant le respect des membres et des gestionnaires de la GRC, le Comité contribue à un meilleur climat de confiance au sein de cet organisme.

Ressources utilisées

L'examen impartial des cas constitue l'activité principale du Comité. La majeure partie de ses ressources est consacrée aux fonctions qui sont directement reliées à leur examen. Outre le travail de recherche et de rédaction, les membres du personnel du comité voient à garder leurs connaissances à jour en participant à des conférences et à des ateliers de formation portant sur les activités du Comité. Cela entraîne des dépenses au chapitre des frais de déplacement et d'hébergement, ainsi que des frais d'inscription.

En général, le Comité consacre environ 90 % de son temps à l'examen des cas. La rémunération du personnel du Comité et de son président se sont élevées à 435 831 $ pour l'année, et les dépenses de fonctionnement à 200 396 $.

Résultats atteints

En début d'année, trois dossiers disciplinaires et trois griefs, reçus l'année précédente, étaient à l'étude au Comité. Durant l'année 2001-2002, le Comité a reçu 16 griefs et 5 dossiers disciplinaires. Le temps de traitement, dans la grande majorité des cas, a été de moins de trois mois pour les griefs et 6 mois pour les dossiers disciplinaires. Un des griefs reçus au cours de l'année a été retourné à la GRC parce qu'il ne faisait pas partie des catégories de griefs qui peuvent faire l'objet de renvoi au Comité, selon l'article 36 du *Règlement sur la Gendarmerie royale du Canada*.

Des recommandations ont été finalisées par le Comité dans 12 cas au cours de l'année, soit 4 appels disciplinaires et 8 griefs. Pour les griefs, le Comité en a examiné quatre portant sur l'interprétation et l'application par la Gendarmerie de certaines politiques gouvernementales. Un grief portait sur l'interprétation et l'application de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*. Trois griefs portaient sur une question passablement complexe, soit le renvoi pour raisons médicales. Dans un de ces trois griefs, le Comité a recommandé le rejet puisque le membre n'avait pas présenté au moins un début de preuve à l'appui de son grief. En ce qui concerne les deux autres, le Comité a conclu que les griefs devraient être accueillis. Le Comité a revu l'évolution de la jurisprudence en ce domaine, particulièrement l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Committee)* c. *BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3. Selon le Comité, il revient à la GRC de démontrer qu'elle subirait une contrainte excessive dans des situations comme celles des requérants. Or, aucune preuve n'avait été présentée par la GRC à cette fin dans l'un ou l'autre dossier. En conclusion, le Comité a indiqué que la GRC n'avait pas rempli ses obligations à l'égard des membres ayant une déficience, particulièrement en vue de trouver un autre emploi au sein de l'organisation.

Concernant les dossiers disciplinaires, un dossier a soulevé une question de procédure importante et le Comité a cru bon de procéder à une audience. Ce dossier traitait de la preuve qu'établi le certificat signé en vertu du paragraphe 43(9) de la *Loi sur la GRC*. Ce certificat établit normalement que la procédure disciplinaire a été entamée dans le délai prescrit. Le Comité a noté que lorsque des éléments de preuve contraires sont présentés, le certificat peut être remis en question. Selon le Comité, est admissible n'importe quelle preuve crédible établissant que l'officier compétent aurait été mis au courant des événements en question à une date différente de celle qui apparaît au certificat.

Deux autres dossiers disciplinaires portaient, entre autres, sur l'usage abusif d'une arme de service. Dans un de ces dossiers, par exemple, le Comité a indiqué que le seul fait que le membre ait tenté d'influencer le comportement de son fils âgé de 15 ans à l'époque, en utilisant son arme de service, était suffisant pour mettre fin à son emploi. Enfin, un quatrième dossier portait sur l'importance de la parité des peines en matière disciplinaire.

Dans tous les cas, un examen approfondi des circonstances a permis au Comité de tirer des conclusions claires et impartiales et ainsi de fournir au Commissaire de la GRC des recommandations qui reflètent le premier objectif stratégique du Comité. Il est intéressant de noter qu'aucun membre n'a demandé à ce que son affaire ne soit *pas* renvoyée devant le Comité, ce qui témoigne de la confiance des membres de la GRC envers le Comité.

☞ **Résultat stratégique 2 : Promouvoir l'échange d'information**

Contexte et historique

Depuis la création du Comité, le partage d'information a toujours été un objectif important. Dans les premières années de son existence, le Comité a publié plusieurs documents de recherche visant à approfondir des domaines tels que le renvoi, la discipline, la santé et la sécurité au travail et les conflits d'intérêt.

Le Comité a également rendu accessible au public le résumé de toutes les recommandations qu'il a transmises au commissaire. Celles-ci sont publiées de façon trimestrielle dans le *Communiqué*, lequel est expédié à tous les détachements de la GRC et à divers intervenants dans le domaine des relations de travail.

Les recommandations du Comité sont également résumées sur le site internet du Comité. Un moteur de recherche permet d'identifier les recommandations portant sur un sujet donné. Cela est particulièrement utile aux membres de la GRC qui veulent savoir comment une question précise a déjà été traitée. Les représentants divisionnaires et les représentants des membres, qui conseillent généralement ces derniers en matière de relations de travail, font aussi usage de ce moteur de recherche.

Autant le président du Comité que son personnel voient par ailleurs à favoriser l'échange d'information lors de rencontres avec des intervenants de tous les niveaux à la GRC. Cet échange d'information favorise également la transparence des relations de

travail au sein de la GRC. Cela contribue à montrer au public canadien que les relations de travail au sein de la GRC sont menées avec justice et équité, dans le respect des politiques et des règles.

Ressources utilisées

Au chapitre du partage de l'information, la majorité des dépenses sont entraînées par la publication trimestrielle du *Communiqué*, et du rapport annuel et le maintien du site internet du Comité. Par ailleurs, le président et le personnel du Comité consacrent une certaine partie de leur temps à cultiver les échanges avec leurs partenaires, soit en personne, soit par téléphone ou lettre. Au total, le Comité estime que le personnel a consacré environ 10% de son temps à cette tâche et que les dépenses de fonctionnement qu'elle entraîne se sont élevées à environ 50 000 $.

Résultats atteints

Par l'entremise du *Communiqué,* le Comité a publié des résumés de chacune de ses conclusions et recommandations. Cette publication contient également le résumé des décisions du commissaire et, le cas échéant, les jugements de la Cour fédérale sur les décisions du commissaire. En plus du résumé de cas précis, des articles rédigés par le personnel du Comité ont été publiés pendant l'année. Par exemple, l'article intitulé « Le renvoi pour raisons médicales et l'obligation d'accommodement à la GRC » a résumé l'état du droit dans ce domaine important.

La GRC a procédé pendant l'année à une révision interne de son processus de règlement des griefs. Le personnel du Comité a participé à des discussions avec les gestionnaires responsables de ce projet à la GRC, pour présenter le point de vue du Comité en la matière. Par ailleurs, une séance d'information a été donnée au cours de l'année par le Comité à l'intention des représentants divisionnaires et des rencontres ponctuelles ont eu lieu avec des membres de la gestion de la GRC à l'administration centrale et en région. Ces échanges ont favorisé le partage d'information en matière de griefs et de discipline.

Partie III - Rendement financier

Pour l'année 2001-2002, le Comité disposait d'un budget de 866 000 $ et a engagé des dépenses de 721 214 $. Ce montant comprend les salaires (435 831 $) et les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés (84 987 $).

Le Comité assume directement le coût de la plupart des biens et services qu'il utilise. Les dépenses de fonctionnement se sont élevées à 200 396 $. Certains services sont partagés ou assurés par le ministère du Solliciteur général, notamment les services informatiques, de dotation et certains services financiers. Par ailleurs, les coûts de certains services (comme par exemple les frais des locaux du Comité) sont assurés par d'autres ministères pour environ 104 000 $ pour l'année, sans frais pour le Comité (voir le Tableau 2).

ANNEXE A

Tableau 1 - Sommaire des crédit approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)				
Crédit		**2001-2002**		
		Dépenses Prévues	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
	Comité externe d'examen de la GRC - Examen des cas			
45	Dépenses de fonctionnement	820	866	721
	Dépenses en capital	-	-	-
	Subventions et contributions	-	-	-
(S)	Ministre - traitement et allocation pour automobile	-	-	-
	Total pour le Comité	820	866	721

Tableau 2 - Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses prévues des ministères par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)			
	2001-2002		
Comité externe d'examen de la GRC - Examen des cas	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
ETP	6	6	6
Fonctionnement	820	866	721
Capital	-	-	-
Subventions et contributions	-	-	-
Total des dépenses brutes	820	866	721
Moins : Recettes disponibles*	-	-	-
Total des dépenses nettes	820	866	721
Autres recettes et dépenses	-	-	-
Recettes non disponibles**	-	-	-
Coût des service offerts par d'autres ministères	89	89	104
Coût net du programme	909	955	825

* Anciennement « Recettes affectées aux dépenses ». Parfois, les recettes pouvant être redépensées peuvent aussi inclure le poste législatif « Dépenses conformes au paragraphe 29.1(1) de la LGFP ».
** Anciennement «Recettes affectées au Trésor »

Tableau 3 - Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Comparaison historique des dépenses prévues par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)					
			2001-2002		
Examen des cas	Dépenses réelles 1999-2000	Dépenses réelles 2000-2001	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
Comité externe d'examen de la GRC	599	578	820	866	721
Total	599	578	820	866	721

ANNEXE B

Personne-ressource

Norman Sabourin
Directeur exécutif et avocat principal
Comité externe d'examen de la GRC
C.P. 1159, Succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : (613) 990-1860
Télécopieur : (613) 990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Web : www.erc-cee.gc.ca